

La citoyenneté au travail ?

Une introduction

MICHEL COUTU
GREGOR MURRAY

Dans son étude fondatrice « *Developping Industrial Citizenship : A Challenge for Canada's Second Century* », Harry Arthurs (1967) célébrait avec optimisme la longue marche des travailleurs vers la pleine jouissance des droits civils, politiques et sociaux dans les sociétés industrielles avancées. Sa lecture des événements fournissait un récit hautement stimulant de l'évolution passée et présente du droit du travail au Canada, culminant dans l'affirmation graduelle mais inévitable de la citoyenneté industrielle. T.H. Marshall (1949) avait déjà analysé le développement des différentes dimensions de la citoyenneté dans son étude, devenue depuis incontournable, des rapports entre la structure économique de l'Angleterre et les droits fondamentaux reconnus à ses citoyens à partir du 18^e siècle. Bien que la citoyenneté n'ait pas encore atteint son plein épanouissement, ses traits principaux apparaissaient manifestes, du fait à la fois de l'émergence de l'État-providence dans l'après-guerre et, suivant la formule de Otto Kahn-Freund (1954), de la maturité croissante de « l'autonomie collective » en droit collectif du travail. Arthurs assumait une vision similaire et se fit l'écho de l'optimisme ambiant de l'époque en anticipant le développement apparemment inévitable et nécessaire des droits collectifs dans la sphère économique, ce qu'il qualifia de « citoyenneté industrielle ». Kerr, Dunlop, Harbison et Myers (1960) envisageaient alors le pluralisme industriel comme forme de stabilisation des sociétés industrielles du point de vue de la sphère du travail, les revendications légitimes en conflit se transformant en normes consensuelles fondées sur les droits collectifs reconnus aux travailleurs : c'est bien de manière similaire que Arthurs concevait la trajectoire future des politiques publiques canadiennes en matière d'emploi et de droit des rapports collectifs du travail.

– COUTU, M. et G. MURRAY, École de relations industrielles, Université de Montréal et Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT – Université de Montréal, Université Laval, HEC Montréal).

Cette vision demeurait fonction d'une cristallisation des droits collectifs du travail. Sous-tendue par le pluralisme des acteurs collectifs sur les lieux (industriels) de travail, elle s'intégrait au cadre plus large de l'ensemble des droits économiques et sociaux vers lequel les sociétés industrialisées devaient, et allaient en toute hypothèse, évoluer. De fait, cette vision traditionnelle de la citoyenneté industrielle reposait sur une perspective univoque : celle de l'extension graduelle de la sphère des droits et libertés des travailleurs, d'abord via la reconnaissance des droits politiques, avec l'octroi du suffrage universel vers le début du 20^e siècle ; ensuite, par l'affirmation des droits collectifs du travail comme contrepoids au droit de propriété, par exemple de la liberté positive d'association aux fins de la négociation collective des conditions de travail et de la promotion de la syndicalisation ; enfin, par la garantie des droits sociaux (sécurité sociale, assurance-maladie, droit à l'éducation) liés à l'émergence de l'État social dans l'immédiat après-guerre. Dans le domaine des relations industrielles, l'essor d'une citoyenneté effective pour les travailleurs fut le produit tant de la négociation collective que de l'intervention de l'État en matière de droits individuels et collectifs.

Après coup, on ne peut qu'être frappé du caractère paradigmatique de cette vision du futur résumée par la notion de « citoyenneté industrielle » pour le champ des relations industrielles, du droit du travail et des politiques publiques en matière de travail. De ce paradigme formant consensus dans la communauté scientifique découlaient les prémisses suivantes : le travail ne constitue pas une commodité, il demeure le fruit de l'activité humaine et cette caractéristique, au besoin en opposition aux opérations marchandes, doit être reconnue par le biais des normes, règles et procédures édictées par les acteurs sociaux légitimes du champ des rapports collectifs de travail. Non seulement l'idée de citoyenneté industrielle devint l'étalon normatif jugeant les avancées des rapports de travail dans les différents systèmes industriels, mais encore elle influença de manière croissante les instruments internationaux relatifs aux droits fondamentaux de la personne. Le texte d'Arthurs représentait par conséquent un moment décisif dans l'idéalisation des relations de travail futures qui fut celle des acteurs de l'époque, et de ce point de vue il conserve tout son intérêt. Toutefois, la plupart des observateurs contemporains, à commencer par Arthurs lui-même (1996 et 1999), sont maintenant d'accord pour dire que les événements ont pris finalement une tournure fort différente.

Les milieux de travail au Canada et ailleurs se sont profondément transformés au cours des dernières décennies et le rythme des changements paraît toujours s'accélérer. Parmi les facteurs qui conditionnent ces transformations, mentionnons le développement des technologies de l'information et de la communication (Castells, 1996), l'internationalisation croissante

de la production des biens et services (Held, 1995), les changements dans l'organisation du travail et de la gestion de la production (Murray et al., 2002), la déstructuration et la restructuration du travail dans le temps et dans l'espace (Stone, 2004), enfin la multiplication et la fragmentation des identités sociales, individuelles et collectives, au travail et ailleurs (Francfort et al., 1995, Piore, 1995). L'étendue des changements conduit en outre à un « découplage » croissant entre le cadre institutionnel du travail et de l'emploi (et ses présupposés), d'une part, et les transformations en cours qui bousculent le monde du travail, d'autre part.

La notion de citoyenneté industrielle demeure ancrée dans un modèle de production suranné et repose sur des prémisses qui se voient toujours davantage remises en question. Les travailleurs concernés par les droits collectifs du travail s'inséraient dans un univers à prédominance masculine, celui du marché formel du travail avec comme modèle l'emploi permanent à temps complet, à l'opposé du travail domestique non rémunéré assumé par les femmes et voué au « prendre soin » (*care*) et à la reproduction sociale (Fudge et Vosko, 2001). Dans ce schème de l'emploi industriel bénéficiant de la permanence, on présumait que la masse des salariés se verrait représentée collectivement par les organisations syndicales. Toutefois, les bouleversements en cours quant à la répartition de l'emploi, la réorganisation du travail en direction d'unités fragmentées et le déclin relatif de la représentation collective soulèvent des questions importantes en regard de la qualité du travail et de la représentation collective. En tout état de cause, il n'est plus suffisant de parler tout simplement de « citoyenneté industrielle », ne serait-ce que parce que l'emploi est de moins en moins limité à l'industrie. Plus encore, ces transformations soulèvent la question des frontières du domaine de l'emploi, en regard du rôle des femmes dans la reproduction sociale, hors les cadres du marché formel du travail.

De manière similaire, l'affirmation croissante des identités individuelles et collectives (en fonction du sexe, de l'ethnicité, de l'orientation sexuelle, du type de profession, etc.) conduit à mettre l'accent sur une variété différente de droits, en particulier les droits à l'égalité, ce qui emporte des conséquences de tout premier plan pour le droit des rapports collectifs du travail. Alors que le droit collectif du travail offrait autrefois un paradigme englobant et même autosuffisant pour la compréhension de la citoyenneté au travail, l'émergence des nouveaux référents identitaires et la multiplication des instances vouées à leur promotion, interprétation et mise en œuvre mettent ce paradigme traditionnel à rude épreuve. Les interprétations institutionnelles divergentes de la citoyenneté au travail apparaissent tantôt compléter ce paradigme traditionnel fondé sur les droits collectifs du travail, tantôt entrer directement en conflit avec lui (Vallée, Coutu et Hébert, 2002).

Enfin, la redéfinition du rôle de l'État dans plusieurs pays industrialisés a aussi pour effet de remettre en question les conceptions prédominantes en matière de sécurité sociale et économique, en opposant la notion de responsabilité individuelle à celle de droit collectif. À cet égard, les accords institutionnels qui déterminent la citoyenneté industrielle reflètent les compromis passés entre la classe ouvrière et ses organisations et l'État, lesquels n'ont plus du tout la même portée. Au surplus, les droits collectifs qui découlent de ces accords étaient basés sur des modes de gouvernance limités au territoire national et non sur les notions transversales des droits humains et de la citoyenneté globale.

L'expression d'un large spectre d'identités individuelles et collectives sur le plan socioprofessionnel, l'introduction de nouveaux modèles organisationnels de production des biens et services et la mondialisation croissante des relations économiques et sociales ouvrent ainsi un vaste espace de recherche visant à redéfinir adéquatement la citoyenneté au travail dans le cadre de la mondialisation.

Tel est le point de départ de ce numéro spécial de la revue *Relations industrielles/Industrial Relations*. En faisant place à des contributions inédites fondées sur une grande diversité de perspectives, il vise à mettre en lumière un certain nombre de pistes de réflexion sur le thème de la citoyenneté au travail. À l'initiative du projet « Repenser les institutions du travail et de l'emploi à l'ère de la mondialisation » des Grands travaux de recherche concertés du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (GTRC-CRSHC) et du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT – Université de Montréal, Université Laval, HEC Montréal), et en coopération avec un grand nombre de partenaires du monde du travail et du secteur gouvernemental, un colloque sur le thème de la « Citoyenneté au travail : repenser les milieux de travail du futur » a été organisé par le CRIMT à l'Université Laval en juin 2004¹. Des invitations spécifiques furent lancées (tant dans le milieu universitaire qu'auprès des partenaires) aux experts de la question, en même temps qu'un appel à

1. Le support financier, matériel et organisationnel nécessaire à la tenue de ce colloque a été le fait du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, du Fonds québécois de recherche sur la société et la culture, de Développement des Ressources humaines Canada (Programme de partenariat patronal-syndical), de Développement économique et régional de recherche, du ministère du Travail, du Bureau international du Travail, du Centre patronal et syndical du Canada, des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, de la revue *Relations industrielles/Industrial Relations*, ainsi que de l'Université Laval et de son Département des relations industrielles. Nous remercions en particulier Judith Paquet et Nicolas Roby pour le travail fait dans le cadre du comité d'organisation scientifique ainsi que Christan Brunelle, Jean Charest et Pierre Verge dans la sélection initiale des appels de communication et les évaluateurs anonymes dans le cadre de ce numéro spécial.

contribution circulait dans la communauté scientifique. Les propositions de communication reçues furent ensuite soumises à un processus d'arbitrage. Les articles qu'on lira dans le présent numéro sont ceux qui ont fait l'objet d'un examen attentif par des évaluateurs externes².

Dans la suite de cette introduction, nous identifions et discutons de certaines des pistes de réflexion qui émanent de cet ensemble d'études, diversifié et riche de contenu.

* * *

Le concept de citoyenneté, tout en ayant une grande force évocatrice car il interroge les fondements même de la démocratie et de l'État, demeure passablement flou (Schnapper, 1997 : 73). Lorsque rapporté au domaine du travail, la notion est encore plus problématique. De multiples concepts dérivés sont utilisés sans que leur signification ne soit définie de manière suffisamment précise. Par exemple, on se référera à la citoyenneté industrielle, à la citoyenneté sociale, à la citoyenneté de ou dans l'entreprise, à la citoyenneté globale, etc. Un travail de clarification conceptuelle apparaît indispensable, en partant du concept premier de citoyenneté, pour considérer ensuite la problématique de la citoyenneté au travail.

Le concept de citoyenneté est utilisé dans un sens descriptif ou normatif/prescriptif, et fréquemment en entremêlant ces deux dimensions, qu'il importe pourtant de dissocier du point de vue analytique. Souvent, l'idée de citoyenneté est lancée pour exprimer un projet, un idéal, voire des aspirations plus ou moins utopiques : par exemple, l'idée d'une citoyenneté supra-nationale chez Habermas (1996, 2000). Mais fréquemment aussi, on se réfère à la notion de citoyenneté pour décrire un état de fait, un ensemble de phénomènes sociaux : tel est le cas chez T.H. Marshall (1949) ou, plus récemment, chez Dominique Schnapper (1994, 2002). Même si des choix de valeurs conditionnent, comme le relèvent plusieurs critiques, certains éléments de l'analyse, l'intention clairement exprimée chez ces auteurs est de retracer de manière sociologique le parcours de la citoyenneté, et non de faire œuvre de philosophie politique ou morale.

À ces dimensions descriptives et normatives, nous croyons nécessaire d'ajouter un autre axe de démarcation, suivant les intérêts de recherche mobilisés : encore que ces deux pôles puissent être entrelacés, on décèle, dans l'ensemble des travaux portant sur la citoyenneté, un intérêt primordial porté vers le statut de citoyen ou, à l'opposé, vers son identité (Hassenteufel,

2. Les contributions des collaborateurs invités doivent être pour leur part publiées sous l'égide du CRIMT dans les ouvrages suivants : *Travail et citoyenneté : quel avenir ?* ; *Broken Paradigms : Rethinking Citizenship at Work in a Global Era*.

1996). Dans le premier cas (ce que nous appellerons la « citoyenneté-statut »), la citoyenneté est abordée en référence au statut socio-juridique dont bénéficie un groupe d'individus, en fonction des droits fondamentaux (civils, politiques, sociaux, culturels) qui lui sont reconnus. Dans le second cas, l'intérêt de recherche se porte vers un problème fort différent, qui est celui de l'identification fondée sur un sentiment d'appartenance plus ou moins fort qui relie un individu ou un groupe d'individus à une entité déterminée, normalement l'État, mais tout aussi bien une communauté religieuse, ethnique, linguistique ou culturelle. Nous parlons en ce second cas de « citoyenneté-identité ». Relèvent clairement de la citoyenneté-statut les travaux de T.H. Marshall, fondés sur la distinction entre les droits fondamentaux (*basic rights*) civils, politiques ou sociaux reconnus historiquement aux citoyens anglais. Par contre, l'intérêt de Schnapper se porte prioritairement vers la citoyenneté-identité, parce qu'elle s'interroge essentiellement sur les conditions d'existence d'une « citoyenneté politique » qu'elle estime indispensable au maintien du lien social entre les membres de la « communauté des citoyens ».

À des fins de clarification conceptuelle, nous posons donc deux axes, allant de l'identité au statut, et du normatif au descriptif. En fonction de l'accent mis sur l'une ou l'autre de ces quatre dimensions, il est possible de départager l'ensemble des travaux portant sur la citoyenneté. Par exemple, la réflexion d'Habermas sur la citoyenneté est axée vers le normatif et l'identitaire, alors que la conception de T.H. Marshall se pose dans l'espace du descriptif et du statutaire.

Doit-on privilégier l'une ou l'autre de ces dimensions, et en exclure certaines d'une réflexion rigoureuse portant sur la citoyenneté et, plus spécifiquement, sur la citoyenneté au travail ? Là n'est pas la question, à notre avis. Toutes ces dimensions sont utiles à la compréhension de la problématique de la citoyenneté au travail et de la dynamique des discussions qui s'y rattachent. Toutefois, il importe absolument d'être conscient de ces différents niveaux d'analyse.

S'y greffe en plus un autre degré de complexité, d'où la richesse des textes dans ce numéro spécial. Si le sens de la citoyenneté n'est pas facilement arrêté, c'est parce qu'il est lui-même le plus souvent en mouvement — l'objet d'une négociation continue entre les acteurs sociaux. Le traitement évolutionniste de Marshall met en valeur l'octroi progressif des droits fondamentaux (*basic rights*) et la manière avec laquelle l'égalité formelle des droits civils entre en conflit avec les réalités socio-économiques des classes sociales : d'où l'importance de la reconnaissance des droits sociaux et la recherche de nouvelles formes, plus significatives, d'égalité. La démarche d'Harry Arthurs, évoquée précédemment, nous sert aussi de point de référence. Dans son article fondateur de 1967, Arthurs s'intéresse

avant tout à la citoyenneté comme statut, comme ensemble de droits conférés à un groupe de travailleurs — encore que la dimension identitaire ne soit pas complètement absente. Par ailleurs, la posture méthodologique d'Harry Arthurs se veut essentiellement descriptive et explicative. Mais, comme l'a reconnu l'auteur par la suite, son dessein allait bien au-delà d'un pur constat sociojuridique : l'étude de 1967 exprimait aussi un idéal, esquissait un projet d'épanouissement de la citoyenneté au travail (Coutu, 2004), — projet qui, on peut le dire rétrospectivement, a tourné court, pour les raisons déjà mentionnées. Pour l'exprimer ainsi, c'est la tension entre *l'être* et le *devoir être* qui nous fournit une carte routière pour lire l'évolution des politiques publiques à l'égard du travail.

Il en va de même pour la tension entre le statut et l'identité. Nous avons justement évoqué l'importance de la prolifération et de l'affirmation des identités qui touchent le travail. Ces identités trouvent-elles reconnaissance sur le plan des statuts ? De fait, nous y retrouvons un des vecteurs de la recherche de l'égalité sous l'égide des chartes des droits. À bien des égards, nous faisons face ainsi à un laboratoire de négociation entre le statut et l'identité. Stasiulis et Bakan (2005), par exemple, fournissent une étude palpitante de la négociation de la citoyenneté de la part des femmes migrantes. Dans ce cas précis, des identités diverses réclament la reconnaissance d'un statut, à plusieurs titres (femmes, travailleuses, membres d'une nation) mais cette reconnaissance suppose la mobilisation des acteurs, un processus qui est loin d'être achevé et dont les résultats demeurent indéterminés.

Autrement dit, l'intérêt des discussions autour de la citoyenneté au travail découle de la compréhension des tensions entre ce qui est et ce qui devrait être, entre l'affirmation des identités et la reconnaissance ou non de leur statut. Le fait que les milieux de travail soient bouleversés par le changement, les écarts manifestes entre l'univers du vécu et l'univers du possible nous amènent vers un immense chantier de réflexion et de négociation de la citoyenneté au travail par les acteurs sociaux eux-mêmes, tant sur le plan identitaire et statutaire que dans les sphères normative et descriptive. C'est justement le sens de l'axe du programme de recherche du CRIMT portant sur la citoyenneté au travail, du colloque portant sur ce même thème et de ce numéro spécial de *RI/IR*. Portons maintenant notre regard sur le contenu de ce numéro spécial.

* * *

Dans une lecture saisissante de l'évolution de la citoyenneté au travail, Judy Fudge estime que la notion de « citoyenneté industrielle », telle que conçue depuis la fin du second conflit mondial, est sujette à une période d'érosion. En se référant aux travaux de Harry Arthurs (1967), Judy Fudge

définit la citoyenneté industrielle comme un statut limitant la chosification des salariés, la possibilité de les considérer comme une marchandise : ce statut repose sur toute une gamme de droits individuels et collectifs, et son essor est inextricablement lié à celui de l'État social interventionniste. Retraçant l'historique du régime de la citoyenneté industrielle au Canada, Judy Fudge en montre la portée limitée (au regard des femmes en particulier) et la faible institutionnalisation. À l'origine, la demande explicite d'une citoyenneté industrielle reposait sur la reconnaissance de la liberté syndicale et sur l'institution de la négociation collective. Il ne faut pas perdre de vue, par ailleurs, que le titulaire de la citoyenneté industrielle était le pourvoyeur mâle, indifférent, tout comme les syndicats de l'époque, à la promotion des droits de la femme. Les années 1960-1970 représentèrent l'âge d'or de la citoyenneté industrielle au Canada, avec la syndicalisation des travailleurs du secteur public, les progrès de la lutte contre la discrimination, ainsi qu'une vague de réformes en matière de normes du travail et de santé-sécurité au travail. À partir des années 1980 toutefois, l'émergence du néo-libéralisme, l'accord de libre-échange avec les États-Unis et le gel des salaires dans le secteur public se traduisent par un retour en force des contraintes liées au marché, exacerbées au demeurant par la dynamique de la mondialisation, le déclin du taux de syndicalisation, la détérioration des conditions de travail, la précarisation de l'emploi, tout cela sur fond de crise de l'État social. Fudge identifie deux cas de figure qui pourraient succéder à celle de la citoyenneté industrielle : soit la citoyenneté marchande, où règnent l'individualisme, la porosité du filet de protection sociale et la recontractualisation du travail ; soit la citoyenneté au travail, qui ne se limite plus au domaine de l'emploi mais couvre toutes les formes du travail. Ces deux types ne font qu'illustrer deux visions possibles et opposées de ce qu'il peut advenir de notre régime de citoyenneté. Ce qui est certain, c'est que toute conception future de la citoyenneté doit répondre aux défis de la mondialisation, du néo-libéralisme et de la féminisation de la main-d'œuvre.

La contribution de Peter Berg et Ann Frost s'intéresse à la « dignité au travail » des travailleurs occupant des emplois faiblement rémunérés et peu qualifiés dans le secteur des services. La dignité au travail implique ici un traitement équitable au travail, la sécurité économique et un travail intrinsèquement satisfaisant. Sur la base d'une étude des travailleurs dans les hôpitaux aux États-Unis, les auteurs mesurent l'effet des caractéristiques du milieu de travail sur la dignité au travail, tel que le ressentent les travailleurs interrogés. Rejoignant la littérature classique sur la qualité des emplois, les auteurs supposent qu'un travail monotone, routinier et non stimulant intellectuellement ne peut être considéré comme satisfaisant ; que la sécurité économique se mesure suivant le taux de la rémunération ; et

qu'un traitement inéquitable apparaît lorsque l'attitude de l'employeur à leur égard est irrespectueuse, capricieuse et arbitraire. Plus précisément, Berg et Frost trouvent que si les changements dans l'organisation du travail, tels que présentés dans la littérature sur les « milieux de travail performants » n'ont pas d'impact sur la perception de la dignité au travail, c'est tout le contraire pour ce qui est de l'effet de la formation professionnelle. De manière générale, la présence syndicale n'influe pas directement sur le sentiment de dignité, sauf quant à la rémunération, qui est justement plus élevée lorsque l'implication syndicale est forte. La disponibilité de ressources adéquates pour effectuer le travail a aussi un impact positif — ceci correspond au constat de Hodson (2001) quant aux facteurs renforçant la citoyenneté organisationnelle —, alors que c'est l'inverse lorsque les travailleurs ressentent une surcharge dans leur travail. Les auteurs arrivent ainsi à identifier un ensemble de conditions minimales d'un travail décent, qui pourrait assurer une certaine citoyenneté au travail pour ces salariés moins rémunérés et peu qualifiés.

Le texte de Marie-Josée Legault porte sur la « crise » du mouvement syndical qu'elle analyse sous un angle identitaire, celui de la segmentation du collectif syndical due à la diversification croissante de la main-d'œuvre syndiquée. Les chartes de droits de la personne apportent un appui juridique capital à ce mouvement de diversification des intérêts et des valeurs, par la reconnaissance qu'elles font des droits des minorités dans les milieux de travail : par exemple, les membres des groupes cibles (femmes, minorités ethniques) visés par les programmes d'accès à l'égalité (PAE) ou les jeunes, victimes de la présence de clauses de disparité de traitement (dites « clauses orphelins ») créant des disparités intergénérationnelles. Comme le remarque l'auteure avec acuité, la notion d'égalité véhiculée par les chartes des droits entre en conflit avec le concept équivalent utilisé par les organisations syndicales et qui postule une similitude d'intérêts de classe des membres d'une unité de négociation. Les revendications des groupes minoritaires au sein du syndicat sont sources de conflits et remettent en cause la conception « majoritaire » de la démocratie syndicale. Qu'il s'agisse des PAE, du harcèlement sexuel ou des mesures de conciliation travail-famille, ces politiques provoquent des heurts au sein de la main-d'œuvre, dans la mesure où certains y voient un traitement de faveur à l'endroit des travailleuses. L'auteure signale au passage la problématique distincte des clauses de disparité de traitement, laquelle a vu la constitution de collectifs de défense des droits des jeunes travailleurs en dehors des instances syndicales. Cette segmentation du collectif au travail exerce forcément une influence sur l'acteur syndical. Au modèle de la « citoyenneté industrielle » fondé sur la seule structure syndicale officielle est opposée la revendication d'une nouvelle « citoyenneté syndicale » de la part des travailleurs appartenant à des

minorités. Certes, des conflits d'intérêts (et de valeurs) ont toujours traversé les rangs des organisations syndicales : ce qui est nouveau, toutefois, c'est l'apparition (sous l'égide des chartes) d'arènes juridiques où ces conflits pourront être tranchés, en dehors du domaine traditionnel du droit du travail. Seul l'avenir permettra de voir si les organisations et représentants syndicaux arriveront à gérer ces nouveaux conflits, tout en préservant leur capacité d'action face à l'employeur.

L'article de David Peetz traite du problème des « resquilleurs » ou des « profiteurs » (*free riders*) dans le domaine des relations du travail en Australie. David Peetz établit d'abord que la citoyenneté industrielle prescrit à la fois des droits et des responsabilités : notamment le droit de bénéficier de la négociation collective, mais aussi l'exigence d'un comportement responsable vis-à-vis des autres membres du collectif syndical. Se pose ainsi toute la question éminemment délicate des dynamiques sociales autour du collectivisme et de l'individualisme. Il met en doute la position d'un auteur comme Putnam (2000), lequel croit qu'on assiste à un déclin généralisé du capital social dans plusieurs pays occidentaux. Le phénomène croissant du *free riding* en Australie s'explique par d'autres facteurs, selon Peetz, en particulier par un programme législatif néo-libéral qui affaiblit la position des syndicats en Australie et rend illégale la syndicalisation obligatoire ou le paiement d'une compensation par les non-adhérents aux syndicats. Non seulement cette situation provoque un problème d'équité quant aux droits et responsabilités des citoyens au travail, mais elle fausse l'arbitrage qui doit jouer entre l'individu et le collectif au regard de la régulation du travail. Peetz compare l'Australie avec la situation canadienne qui connaît la « formule Rand » ou retenue obligatoire des cotisations syndicales. L'auteur estime que des changements législatifs, tout comme une modification des pratiques syndicales, sont nécessaires pour endiguer le *free riding* en Australie.

Arnulfo Arteaga Garcia plaide en faveur de l'émergence d'une nouvelle citoyenneté, devant l'impact de la mondialisation sur l'économie mexicaine. Les transformations économiques en cours ont un impact profond non seulement sur les conditions de travail, mais sur les conditions de vie des travailleurs mexicains. L'étude distingue quatre grands secteurs dans l'économie mexicaine. Si le *secteur manufacturier* se caractérise par l'introduction de nouvelles formes d'organisation du travail et de systèmes de travail à haute performance, ces nouvelles pratiques managériales ne se traduisent pas, bien au contraire, par une amélioration de la condition des travailleurs et une participation accrue aux décisions économiques de leurs entreprises. La croissance du *secteur informel* — très présent dans toutes les économies en développement — se fait par définition en dehors du cadre légal et participe souvent d'activités illégales : il ne saurait être question ici

d'une quelconque citoyenneté au travail. Cette déformalisation du travail au Mexique trouve son prolongement dans la *situation des travailleurs migrants aux États-Unis*, lesquels constituent un cinquième de la force de travail mexicaine. Il s'agit ici d'une formidable source de devises étrangères pour l'économie mexicaine ; quant aux travailleurs eux-mêmes, ils sont placés dans une situation d'illégalité, les entrepreneurs américains profitant d'un apport considérable de main-d'œuvre faiblement rémunérée. Enfin, l'émergence des emplois dans le *secteur des nouvelles technologies de l'information et des communications* ne doit pas être rattaché trop rapidement au paradigme d'une nouvelle « économie du savoir » car la plupart de ces emplois se caractérisent par de bas salaires et un travail routinier, sans le bénéfice, vu la précarité, des normes juridiques encadrant d'autres formes de travail. En conclusion, l'auteur souligne que la mondialisation promeut l'émergence du travail flexible et polyvalent, dans un contexte d'incertitude lié au caractère aléatoire de l'économie générant des formes croissantes d'exclusion de la protection du travail. Le démantèlement de l'État social au Mexique remet par ailleurs en question le schéma évolutionniste classique de la citoyenneté au travail que l'on trouve chez T.H. Marshall. La solution, face aux dérives de la mondialisation, réside dans la construction d'une citoyenneté globale, qui ne peut être que la résultante de l'activité des acteurs sociaux cherchant à réassurer la position centrale du travail dans l'élargissement des droits des citoyens et assurant un lien entre les revendications des travailleurs au Sud comme au Nord.

Yves Hallée aborde la question de la citoyenneté au travail sous l'angle identitaire. Il s'intéresse au rôle des valeurs dominantes dans la construction des identités sociales, en l'occurrence celles qui sous-tendent la reconnaissance du travail des femmes. La citoyenneté s'est construite historiquement en référence aux rôles masculins, les femmes étant tout simplement exclues de la citoyenneté. Dans la réflexion contemporaine, on peut différencier trois compréhensions différentes de la citoyenneté visant la place des femmes dans la société : une citoyenneté neutre par rapport au genre, centrée sur l'égalité des droits et des obligations entre les hommes et les femmes, qui oblitère l'existence historique de rapports de domination entre les hommes et les femmes et l'insuffisance des mesures d'égalité des chances ; une citoyenneté déterminée par le genre, centrée sur la reconnaissance des valeurs traditionnellement associées aux rôles féminins : « l'éthique de la sollicitude », la compassion et le travail centré sur autrui (le *care*) ; enfin, une citoyenneté pluraliste, qui ne fait du genre qu'un vecteur parmi d'autres (âge, statut social, état de santé, sexualité, etc.) sous-tendant la construction des identités sociales. Dans cette dernière perspective et prenant comme point de référence la question de l'équité salariale, Yves Hallée estime que la discrimination salariale subie par les femmes découle historiquement de

la moindre valeur accordé au travail domestique et aux activités de soins. Il plaide en faveur d'une féminisation du travail des hommes pour que progresse l'équité salariale, la dissémination des valeurs de sollicitude et de compassion associées au travail féminin devant se traduire par une pleine reconnaissance de la valeur économique et sociale de ce travail.

Enfin, pour Georgina Murray, l'utilité de la notion de citoyenneté au travail est de fournir des principes directeurs en matière de politiques publiques ou privées. Ceci dépend de la légitimité que peut acquérir cette notion, de manière à s'imposer dans le discours public et chez les décideurs. Le problème demeure toutefois qu'une véritable citoyenneté au travail est fortement limitée dans le cadre d'une économie capitaliste orientée par les politiques libérales de la classe dominante. Georgina Murray brosse à cet égard un tableau des principaux courants identifiés à l'économie classique : certes, ces courants n'ont pas produit le capitalisme, mais ils ont grandement contribué à sa légitimation. Qu'il s'agisse des théories libérales initiales ou de leur radicalisation par le néo-libéralisme, toutes ces conceptions partagent l'idée d'une réduction des coûts de la main-d'œuvre et d'accroissement de la productivité. À ces théoriciens du libéralisme économique il faut opposer, d'une part, les tenants du *Welfare State*, à commencer par Keynes ; d'autre part, les partisans du marxisme, qui ne croient pas qu'un retour à la démocratie sociale soit viable dans les conditions actuelles de l'économie capitaliste. Le libéralisme économique, foncièrement inégalitaire, entre également en conflit avec diverses conceptions de la citoyenneté au travail. Pour Georgina Murray, il importe de dépasser le cadre national, lequel n'est pas en mesure de contrer efficacement le libéralisme à l'heure de la mondialisation. Il faut désormais penser une citoyenneté globale, dont les porteurs spécialisés seront les mouvements de travailleurs et qui visera à garantir une gamme étendue de droits économiques pour l'ensemble des citoyens. La notion de citoyenneté au travail y prendrait alors tout son sens.

* * *

Ce bref survol des contributions réunies dans ce numéro spécial sur la citoyenneté au travail laisse évidemment de côté certaines des dimensions abordées. Cela dit, nous croyons important de relever un certain nombre de thèmes communs.

En premier lieu — abstraction faite de la tentation téméraire de ceux qui étudient par profession le travail et l'emploi d'une recherche à tout prix de la cohérence —, il y a nettement un effort rigoureux de parvenir à une vision plus articulée et plus englobante des choses. Le paradigme de la citoyenneté au travail est potentiellement porteur d'une telle cohérence, encore que ses significations multiples et le pluralisme épistémologique qui

le fonde invitent très certainement à la prudence et à une exigence accrue de rigueur.

En deuxième lieu, une bonne part de cet effort de recherche trouve sa source dans l'écart croissant entre les modèles traditionnels de la sphère du travail et de sa régulation par les politiques publiques institutionnalisées, et les transformations en cours dans la vie concrète du travail. Et ce, d'autant plus qu'un grand nombre d'emplois semblent se détériorer, caractérisés par une insécurité chronique et par une aliénation accrue par rapport aux résultats du travail (voir, par exemple, Green, 2006), pendant que d'autres salariés au contraire voient constamment leur situation progresser, ce qui se traduit dans certains milieux de travail par l'atteinte d'une citoyenneté organisationnelle d'un niveau supérieur. Face à une telle disparité, il y a une sorte de fracture des cadres institutionnels nationaux, incapables d'agir efficacement dans l'un ou l'autre cas.

En troisième lieu, au-delà des caractéristiques spécifiques de l'emploi, la nécessité très claire d'un récit englobant ne fait pas de doute : il s'agit ici de rendre compte *également* des caractéristiques des personnes susceptibles d'occuper les emplois concernés, en gardant à l'esprit que « l'emploi » a vocation à inclure non seulement les tâches de pointe dans les entreprises-clés sur le plan international, mais tout aussi bien le travail lié au « *care* » et à la reproduction sociale. Ceci implique de développer une articulation nouvelle entre formes différentes d'identités : individuelles et collectives, appartenances au Nord et au Sud, productives et reproductives, féminines et masculines en tenant compte des différentes phases du cycle de vie, pour n'en nommer que quelques unes. Ceci soulève au surplus le jeu complexe qui se tisse entre l'individualisme et le collectivisme, entre l'individu et le groupe et aussi entre le statut et l'identité, tout autant qu'il nous impose de repenser les instruments juridiques et politiques visant à conférer un statut et à déterminer une identité.

En quatrième lieu, on ne peut qu'être frappé du fossé énorme qui existe entre l'aspiration à une citoyenneté transnationale telle que véhiculée par le discours transcendant sur le travail décent (Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, 2004), et, tel que l'illustre avec tant d'éloquence le texte d'Arteaga dans le présent numéro, la situation paradoxale des travailleurs migrants illégaux d'origine mexicaine aux États-Unis, lesquels doivent travailler en-dessous des normes minimales du travail et sont en même temps incapables d'avoir accès à un minimum de droits tant dans leur contrée d'origine que dans leur pays d'adoption. Ce fossé entre aspirations et réalités va continuer à agir puissamment dans le sens d'une réflexion sur les possibilités, mais aussi sur les écueils de la citoyenneté au travail, de même que sur son potentiel de transformation (voir aussi Johnston, 2000).

En cinquième lieu, il existe un besoin évident de synthèses en matière de politiques publiques, visant à construire des ponts entre ces écarts, tensions et fragmentations. Tous nos contributeurs semblent d'accord sur le fait qu'une foi aveugle dans les lois du marché ne peut, en toute probabilité, conduire de manière adéquate vers une réelle citoyenneté au travail. Tous en appellent au contraire à la (re)construction d'une forme de cohérence en matière de politiques publiques. En même temps, personne ne suggère qu'il soit possible de revenir vers les points de départ du passé, qu'il s'agisse d'une reconstitution nostalgique, tels qu'ils existaient à l'origine, du droit collectif du travail ou de l'État-providence, du fait notamment des changements significatifs dans l'organisation du travail et de leur rapports aux dynamiques socio-économiques globales.

En sixième lieu, l'une des conclusions les plus stimulantes qui émane de ces contributions concerne le caractère négocié de la citoyenneté au travail. On retrouve ici une intuition centrale, celle d'une vision du travail comme processus continu de régulation. La mondialisation fournit ainsi autant d'occasions pour (re)réguler à la fois le travail et le procès même de régulation (Murray, Lévesque et Vallée, 2000). Voilà qui exige d'étudier ces processus en cours suivant des approches variées, et met aussi en lumière l'importance d'une interaction entre les acteurs sociaux, traditionnels et émergents. En somme, la citoyenneté fournit une voie analytique pour une (re)régulation complexe du travail : on doit l'entendre à la fois comme un « *work in progress* » et comme un discours aspirationnel pour les acteurs sociaux à la recherche d'une transformation des milieux de travail.

La véritable « bourse conceptuelle » qu'ouvre ce numéro de la revue *RI/IR* vise à stimuler des perspectives innovatrices et des contributions scientifiques futures. Notre introduction ne fait que gratter un peu la surface du riche contenu des textes qui suivent. Il reviendra à nos lecteurs, nous l'espérons, de s'appropriier la réflexion stimulante qui anime ces textes. Quant à nous, nous espérons seulement remettre à jour certains des défis analytiques que Harry Arthurs a brillamment identifiés en 1967, en invitant la communauté scientifique à penser de manière plus globale la problématique du travail et ce, en insérant les conditions de vie et d'emploi des travailleurs dans la catégorie fondamentale de la citoyenneté.

■ BIBLIOGRAPHIE

- ARTHURS, Harry. 1967. « Developing Industrial Citizenship : A Challenge for Canada's Second Century ». *Canadian Bar Review*, XLV, 786–830.
- ARTHURS, Harry. 1996. « Labour Law without the State ». *University of Toronto Law Journal*, 46, 1–45.
- ARTHURS, Harry. 1999. « The New Economy and the New Legality : Industrial Citizenship and the Future of Labour Arbitration ». *Canadian Labour and Employment Law Journal*, 7 (1), 46–63.

- CASTELLS, Manuel. 1996. *The Rise of the Network Society*. Oxford : Blackwell Publishers.
- COMMISSION MONDIALE SUR LA DIMENSION SOCIALE DE LA MONDIALISATION. 2004. *Une mondialisation juste : créer des opportunités pour tous*. Genève : Organisation internationale du travail.
- COUTU, Michel. 2004. « Industrial Citizenship, Human Rights and the Transformation of Labour Law : A Critical Assessment of Harry Arthurs' Legalization Thesis ». *Revue canadienne Droit et Société/Canadian Journal of Law and Society*, 19, 73–92.
- FRANCFORT, Isabelle, Florence OSTY, Renaud SAINSAULIEU et Marc UHALDE. 1995. *Les mondes sociaux de l'entreprise*. Paris : Deslée de Brouwer.
- FUDGE, Judy et Leah VOSKO. 2001. « By Whose Standards ? Reregulating the Canadian Labour Market ». *Economic and Industrial Democracy*, 22, 327–356.
- GREEN, Francis. 2006. *Demanding Work : The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton : Princeton University Press.
- HABERMAS, Jürgen. 1996. « Citizenship and National Identity ». *Between Facts and Norms. Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy*. Trad. de William Rehg. Cambridge : MIT Press, 491–515.
- HABERMAS, Jürgen. 2000. *Après l'État-nation : une nouvelle constellation politique*. Trad. de Rainer Rochlitz. Paris : Fayard.
- HASSENTEUFEL, Patrick. 1996. « L'État-providence ou les métamorphoses de la citoyenneté ». *L'Année sociologique*, 46 (1), 127-149.
- HELD, David. 1995. *Democracy and the Global Order*. Cambridge : Polity Press.
- HODSON, Randy. 2001. *Dignity at Work*. Cambridge : Cambridge University Press.
- JOHNSTON, Paul. 2000. « The Resurgence of Labor as Citizenship Movement in the New Labor Relations Environment ». *Critical Sociology*, 26 (1–2), 139–160.
- KAHN-FREUND, Otto. 1954. « Legal Regulation ». *The System of Labour Relations in Great Britain*. A. Flanders et H. Clegg, dir. Oxford : Oxford University Press, 42–127.
- KERR, Clark, John DUNLOP, Frederick HARBISON et Charles MYERS. 1960. *Industrialism and Industrial Man*. Cambridge : Harvard University Press.
- MARSHALL, T. H. 1949. « Citizenship and Social Class ». Réimpression dans *Sociology at the Crossroads and other Essays*, 1963. London: Heinemann, 67–127.
- MURRAY, Gregor, Christian LÉVESQUE et Guylaine VALLÉE. 2000. « The Re-regulation of Labour in a Global Context : Conceptual Vignettes from Canada ». *The Journal of Industrial Relations*, 42 (2), 234–257.
- MURRAY, Gregor, Jacques BÉLANGER, Anthony GILES et Paul-André LAPOINTE, dir. 2004. *L'organisation de la production et du travail : vers un nouveau modèle ?* Québec : Presses de l'Université Laval.

- PIORE, Michael. 1995. *Beyond Individualism : How Social Demands of the New Identity Groups Challenge American and Political Life*. Cambridge : Harvard University Press.
- PUTNAM, Robert D. 2000. *Bowling Alone : The Collapse and Revival of American Community*. New York : Simon and Schuster.
- SCHNAPPER, Dominique. 1994. *La communauté des citoyens*. Paris : Gallimard.
- SCHNAPPER, Dominique. 1997. *Contre la fin du travail*. Paris : Éditions Textuel.
- SCHNAPPER, Dominique. 2002. *La démocratie providentielle : essai sur l'égalité contemporaine*. Paris : Gallimard.
- STASIULIS, Davia K. et Abigail B. BAKAN. 2005. *Negotiating Citizenship : Migrant Women in Canada and the Global System*. Toronto : University of Toronto Press.
- STONE, Katherine W. 2004. *From Widgets to Digits : Employment Regulation for the Changing Workplace*. Cambridge : Cambridge University Press.
- VALLÉE, Guylaine, Michel COUTU et Marie-Claude HÉBERT. 2002. « Implementing Equality Rights in the Workplace : An Empirical Study ». *Canadian Labour and Employment Law Journal*, 9, 71–117.